

協働研究会とミドルステップアップ研修

教職研修課

I 協働研究会について

1 協働研究会の歩み

平成 20 年 課を解いた話し合いの場として「全体研究会」が設けられた。

初年度のテーマは「研修の評価と改善」。

平成 21 年 「協働研究会」と名称変更。テーマは「研修・支援機能の充実について」。

平成 22 年 訪問研修ユニットの開発に取り組む。

平成 23 年 訪問研修ユニットの開発・改善と教員研修の在り方について協議。

2 協働研究会設立の経緯とこれまでの成果

本教育研究所における研究は、従来、主として研究員がおのおのの関心に基づいて進め、その成果を研究発表会や研究紀要で発表するという形をとってきた。しかし、平成 20 年に教育研究所が福井大学教職大学院の拠点校の一つとなったことを受け、所全体の話し合いの場として全体研究会が設けられた。全体研究会は平成 21 年に名称を変更して協働研究会となり、今に続いている。

これまでの協働研究会の最大の成果としては、訪問研修ユニットの開発が挙げられよう。

研修の在り方について議論する中で、学校や教員にとって必要性の高い研修として訪問型研修に着目した。そして、学校のニーズに合わせ短時間で効率よく研修のできる方法として、いくつかのモジュールで構成された訪問研修ユニットの開発に各課で取り組んだ。訪問研修ユニットの開発には、所員の任期が 2～3 年と短いため研修ノウハウの継承が難しいという、教育研究所が抱える課題を解決するという事情もあった。所員が身につけた暗黙知をユニットという形にして「見える化」を図り、所員の異動があっても継承できるようにしたのである。こうした訪問研修ユニットの開発を進めたこともあり、平成 21 年度には訪問型研修の受講者が 4 千人を越え、通所型研修の受講者数を上回った。

訪問研修ユニットの開発には追い風も吹き、平成 23 年 9 月に策定された「福井県教育振興基本計画」に、学校支援機能の一つとして教育研究所の要請訪問の充実が取り上げられた。

3 本年度の協働研究会

本年度の協働研究会は毎月 1 回、福井大学教職大学院の 3 人のスタッフも加わり、様々なテーマで話し合いの場がもたれた。協働研究会の前には、各課の代表で構成する協働 P T でテーマや進め方等を検討した。協働 P T のメンバーは、協働研究会と各課（各所員）をつなぐ役割も果たしている。

本年度の協働研究会の議論から三つの事例について述べる。

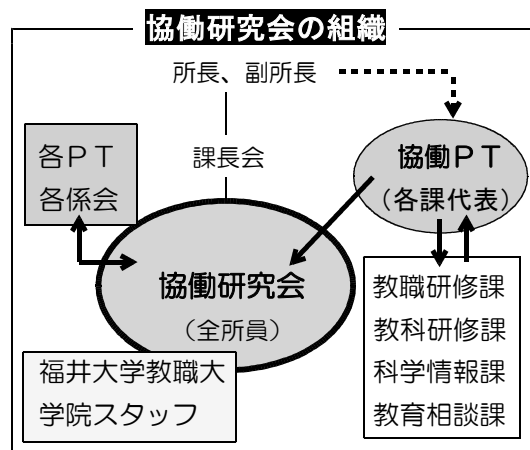
(1) ファシリテーターとしての力量形成

本年度の協働研究会においては、ファシリテーターとしての力量を高めることがねらいの 1 つとなった。これは初任者研修、5 年経験者研修、10 年経験者研修の受講者が参加して 2 月に行うクロスセッションで、所員がファシリテーターを務めることから、そのための準備という意味をもつ。7 月の第 5 回、12 月の第 10 回で行われた所員の実践の省察では、次の 3 点を意識してグループ協議が行われた。

ア 自分の実践を的確に自分の言葉で伝えること。

イ 他人の実践について共感的に主張を理解すること。

ウ 話し合いでは問いをつなぐ意識を持つこと。



近年、ファシリテーションの能力が重視されており、学校や教職員を支援する立場にある所員にとっても必須の力量となろう。

(2) 研究発表会の見直し

6月の第4回、8月の第6回の2回をかけて研究発表会の見直しについて議論した。まず第4回では、『研究』を発表・報告する場はどうあるべきか」というテーマのもとに、名称、参加者確保、発表内容の深め方等、九つの視点からグループに分かれてブレインストーミングを行った。ここで出た意見を研究係会で集約して検討し、第6回の協働研究会では本年度の研究発表会についての二つ案が提示され、それぞれのメリット、デメリットを議論した。こうした所全体での議論を踏まえて、本年度の研究発表会の内容や運営方法等が決定された。

(3) これからの教育研究所のあり方

11月の第9回協働研究会では、これからの教育研究所のあり方について議論した。川上純朗福井大学教職大学院准教授が「福井県の教育を支える福井県教育研究所が進む道」（2012「教師教育研究5」福井大学教職大学院）で整理した、これまでの教育研究所の歩みと今後に向けた提言を踏まえ、「研究所の課題について」「新たな取り組みについて」等、四つの視点からグループで意見交換をした。その意見交換を踏まえ、各自が研究所の目指す方向や担うべき業務について提案をまとめた。



研究所のあり方について熱い話し合い

研究所のあり方については、数年後に予定されている移転も踏まえ、所として今後も継続して検討していかなければならない大きな課題である。

4 協働研究会のこれから

協働研究会をどのように位置づけていくかは、教育研究所の今後の研究体制や研究の方向性と関わる大きなポイントである。研究に関する現在の研究所の状況で最も改善すべき点は、個人研究が中心であるため、所員の異動とともにそのテーマの研究が終了してしまい、研究の積み上げがなされにくいということであろう。協働研究会が有効に機能することは、所としての研究の継続を可能にする。所全体のテーマを決め、それに基づいて各所員が研究に取り組んだり、プロジェクトチームを作ったり、課単位で研究に取り組んだり、方法は多様に考えられる。そのような体制になった時、協働研究会はそれぞれの研究をより深める検討の場や成果の交流の場となろう。

研究を深めていくには継続が必要であり、一つのテーマに多くの人が関わって多方面から追求することで研究が深まるという面もある。協働研究会の場を生かして所全体で研究を推進する体制を整えていくことが、研究所に今求められていることではないかと思われる。

II ミドルステップアップ研修

1 新生ミドルステップアップ研修のスタート

本年度、ミドルステップアップ研修を大きく変更した。リーダー個々の知識・技能の向上を目指した研修から、受講者の取り組みを通して学校全体の教育力の向上を目指す研修への変更である。そのため、学校での実践も重要な研修の一つとして組み込んだ。

新しいミドルステップアップ研修の主な特徴として、次の4点を挙げることができる。

- ア 「学校経営」と「学習指導」の2コースを設定し、年間を通した系統的なプログラムで実施する。
- イ 理論を学ぶだけでなく、それを生かして学校現場での具体的な課題の解決に取り組む。
- ウ 研究所員が要請により学校を訪問し、実践研究をサポートする。
- エ 福井大学教職大学院と連携し、講師陣を福井大学教職大学院のスタッフが務める。

ミドルステップアップ研修の流れ

	学校経営分野	学習指導分野
通所研修 1	講義「これからの学校経営を担うミドルリーダーの役割」、グループ協議	
通所研修 2	講義「学校経営の理論」 講義「学校改善の先進事例」	講義「学びとは何か」 事例報告「授業改善の先進事例」
通所研修 3	講義・演習「学校を取り巻く環境分析」	講義・演習「授業研究活性化の方法」
所属校での実践 事例報告レポートの作成		
通所研修 4	実践事例報告（クロスセッションを含む）	
通所研修 5	1年間の振り返り	

2 本年度の状況

(1) テーマ設定の難しさ

学校経営と学習指導の2つの分野、合わせて31名の受講者を迎えてスタートしたが、実際に始めると、講師との打ち合わせも含めて試行錯誤しながらの歩みであった。一方、受講者のほうも具体的な課題を設定する段階になって壁に突き当たる人が多かった。自分の校務分掌との関係や学校の状況の中で、取り組み可能なテーマを設定することの難しさである。所員は学校を訪問して、授業を見させていただいたり受講者や関係の教員と話をしたりした。それを通して課題を整理し、今の段階で取り組めること、克服に向けて一歩でも進めることを明らかにしていくよう努めた。

こうした取り組みの中で分かってきたことは、学校の課題解決を図るためには、受講者だけでなく周りの教員を巻き込む重要性である。問題意識に強弱はあっても、同様の課題を感じている教員は必ずいる。そうした教員に働きかけることで、課題解決に向けた動きができていくのである。



ロジックツリーの研修の様子
(学校経営分野)

(2) クロスセッション

12月25日に福井大学のアカデミーホールを会場として、実践を交流するクロスセッションを行った。このクロスセッションには、福大教職大学院のスタッフや現職教員であるスクールリーダーコースの院生の参加も得た。

Sさんは、ミドルリーダーとしての自分の意識の変遷について報告した。当初は学校全体を統率していくという意識が強かったが、周りの教員の成長に目が向くとともに、ファシリテーターやサーバントリーダーへと意識が変化していった。しかし、生徒指導主事としての今の立場は、明確な方向性を示して集団を導くリーダーの役割を求められ、自分ができることを模索した結果、問題のある生徒のケース会議を通して教員の生徒指導観を変えていくという方法をとった、と述べた。他の参加者からは、周りの教員への働きかけの難しさと重要性について意見が出された。

このクロスセッションを通してどの受講者も、自分の実践について語り他の実践を聞くことで、改めて自校の状況を見つめ直し、今後の取り組みに対する視点や勇気を得ることができたのではないかと思う。

3 本年度の課題

ミドルステップアップ研修は、研修の一つに位置づけた学校での実践を通して学校改善を進め、また、学校改善に向けた取り組みを行う中で受講者の実践的力量的の向上を図るという、学校拠点方式の教員研修である。高度専門職としての教員にふさわしい力量形成を目指す研修の新たな提案と考えている。初年度の取り組みから課題について述べる。

(1) 研修のねらいや意義の周知不足

本研修は、年間を通しての通所研修を5日間、さらに所員が学校を訪問して課題解決を支援するという、他の研修とは大きく異なった形態をとっている。学校の改革・改善の核となる教員を支援するという重いねらいを達成するためには、当然それなりの研修の厚みが必要であり、こうした形態となっている。しかし、本年度はそのねらいや意義が管理職をはじめとして教職員に十分周知・理解されなかった。まず、研修そのものの趣旨について広く理解を得ていく必要がある。

(2) 講座設計における問題点

受講者の何人もが課題設定に苦しんだが、その原因として、受講者の校務分掌等との関係もあったが、講座設計上でも問題があったと思われる。

一般の教員の場合、学校経営的な広い視点で勤務校の現状について考えることは少ないと思われる。また、校長のリーダーシップが強調され、教育委員会等からの指示事項が増えている中、中堅教員が当事者として学校全体の在り方に関わっていく雰囲気が薄れているようにも思われる。こうした状況を考えるならば、学校の改革・改善に向けた問題意識の発掘と、改革・改善に向けての手立ての創出の部分にもっと力点をおいて講座設計をする必要があった。目標とする学校像を明確にし、それとの対比から勤務校の課題を浮かび上げさせ、解決に向けた方策を立案するといった手順を、大学教員や研究所スタッフも交えながら、受講者間の議論を通して丁寧に進めていくべきであったと思われる。

(3) 研究所スタッフの問題

所員が受講者の勤務校を訪問して課題解決を支援することが本研修の特徴の一つであるが、県内全域、そして小中高にまたがる校種の受講者を支援するためには大変なエネルギーを要する。本年度は31人の受講者に対して主に3人の所員が支援に当たったが、今後、講座の安定的な運営を図っていくためには、スタッフの数の増加と力量の充実の双方を図る必要がある。

(4) 単年度の受講から複数年の連続受講へ

学校改善には長い時間が必要である。1年限り（実際には半年強）の期間では、取り組みが緒に終わったばかりで研修が終了となる。改善の具現化や定着ということを考えると、受講者は変わるとしても同一校での複数年の連続受講ということ、今後、視野に入れていく必要がある。

4 成果とまとめ

学校を変えていくことは簡単にできることではない。こんな学校であるべきだということとは言えても、それを形にすることは容易なことではない。教育研究所の立場でその困難なことにどう役立っていくかを考えた場合、学校での取り組みに実際に関わり、それをサポートしていく方法以外ないように思われる。この一種の学校拠点方式を有効に機能させていくことで、「学校力と教師力の向上を支援する」という本所のマネジメントプランの実現にもつながっていくものと思う。

最後に本年度の主な成果を4点挙げ、まとめとする。

- (1) 改革・改善に向けた志をもつ他の受講者と意見交換したり実践を語り合ったりすることで、本年度の成果は十分でなくても、改革・改善に向けた意識の高まりはどの受講者にも生まれた。
- (2) 学校の改革を進めるためには外部の視点を継続的に取り入れることが有効であるが、そのための選択肢の一つを教育研究所として提供することができた。
- (3) これまでの通所型研修では、受講者個々の知識の向上や認識の変化はあったとしても、それが学校の中で広がり、具体的な学校の改革・改善に向けた動きとはなりにくかった。本研修の受講を通して、児童生徒の学びに視点を当てた授業研究会の実施や高校の学校公開の改革といった具体的な変化や成果が出てきた学校もある。
- (4) 教員の資質向上に向けて教育委員会と大学との連携が求められているが、単に研修の講師として大学教員を招くだけでなく、学校への訪問やクロスセッションへの参加といった、より実践の改善につながる踏み込んだ連携ができた。